

References

1. Muhammad, B.G. (2015) Vegetables Seeding In Cell Trays Technology: A Tool For Achieving MDGs In Africa In: Mojekwu, J.N., Nani G., Atepor, L., Thwala, W.D., Ogunsumi, L., Awere E., Ocran, S.P., and Bamfo-Agyei, E. (Eds) Procs 4th Applied Research Conference in Africa. (ARCA) Conference, 27- 29 August 2015, Ibadan, Nigeria, pp. 224-232.
2. Salvin, J. L. and Llyod B. (2012). Health Benefits of Fruits and Vegetables. *Adv. Nutr.* July 3: pp. 506-516.
3. Verhoeven, D. T., Goldbohm, R. A., Poppel, G., Verhagen, H., & Brandt, P. A. (1996). Epidemiological studies on brassica vegetables and cancer risk. *Cancer Epidemiology Biomarkers & Prevention*, 5, pp. 733 – 748.
4. Heber, D., & Bowerman, S. (2001). Applying science to changing dietary patterns. *The Journal of Nutrition*, 131, 3078S–3081S.
5. Ambrosone, C. B., McCann, S. E., Freudenheim, J. L., Marshall, J. R., Zhang, Y., & Shields, P. G. (2004). Breast cancer risk in premenopausal women is inversely associated with consumption of broccoli, a source of isothiocyanates, but is not modified by GST genotype. *The Journal of Nutrition*, 134, pp. 1134–1138.
6. World health Organization (2002). Reducing risks, promoting health life: The world health report. Geneva, World Health Organization.
7. Tang, M., Zhu, J., Ren, J., Shi, X. and Peng, J. (2015). A primary research of vegetables seeds physical properties. *J. of Food, Agriculture & Environment*, 13 (2), pp. 176 – 178.
8. Agriculture: A Forbidden Kingdom for Nigerian Youths. [Online]: <https://agronigeria.com.ng/agriculture-forbidden-kingdom-nigerian-youths/>. Accessed on 13.05.2018.

УДК 005.96

Е.И. Михайловский, канд. экон. наук, доцент,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АПК

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, управленческие кадры, кадровый потенциал, управленческий кадровый потенциал АПК.

Key words: agro-industrial complex, management personnel, human resources potential, managerial potential of the agro-industrial complex.

Аннотация: рассматривается процесс формирования управленческого кадрового потенциала агропромышленного комплекса. Раскрываются ключевые проблемы подготовки кадров управления. Предлагаются рекомендации по созданию эффективно действующего аппарата управления в АПК.

Abstract: the process of shaping the managerial human resource potential of the agro-industrial complex is under consideration. The key problems of the management training are revealed. Recommendations are offered on the creation of an effectively functioning management apparatus in the agro-industrial complex.

В современных экономических условиях непрерывное и прогрессивное развитие агропромышленного комплекса зависит от профессионализма управленцев. В настоящее время остро ощущается нехватка высококвалифицированных управленческих кадров, поскольку от эффективности управления зависит развитие рыночных отношений в аграрном секторе. Следовательно, проблема подготовки высокопрофессиональных управленцев для АПК является одной из наиболее важных.

Для того чтобы исследовать специфику управленческих кадров в аграрном производстве, сопоставить их профессиональную подготовленность, приобретенные умения и навыки с ожидаемыми результатами целесообразно использовать определение «управленческий кадровый потенциал АПК».

Термин «потенциал» означает совокупность организационно-экономических и материально-технических возможностей организации. В настоящее время в научной литературе существует две трактовки понятия «кадровый потенциал». Во-первых, этим понятием определяют совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств квалифицированных работников. Во-вторых, это совокупность всех работников, которые в перспективе способны занять должности, связанные с управлением АПК на различных уровнях. Неоднозначность трактовки понятия создаёт трудности при анализе проблемы формирования управленческого кадрового потенциала АПК.

«Управленческий кадровый потенциал АПК» - это социально-экономическая категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств квалифицированных работников, занятых управлением в АПК. Эти качества используются при управлении аграрным производством, поскольку они присущи работнику как некоторые возможности, предопределенные всем предыдущим профессиональным опытом, в том числе и при обучении. Управленческий кадровый потенциал рассматривается как неиспользованные задатки и способности, развить которые путем повышения квалификации, тренингов, стажировок, можно повысить эффективность его деятельности.

Понятие «управленческий кадровый потенциал АПК» рассматривается также как совокупность будущих управленческих работников, которые в перспективе могут занять руководящие должности на различных уровнях аграрного производства. В данном случае понятие «управленческий потенциал» определяют главным образом молодые люди, которые проходят обучение в образовательных учреждениях. Речь, прежде всего, идет об аграрных образовательных учреждениях. Однако в широком значении управленческий потенциал АПК составляют и учащиеся школ, которые связывают свои дальнейшие планы с работой в сельском хозяйстве.

Таким образом, управленческий кадровый потенциал АПК представляет собой совокупность уже востребованных практикой кадров и тех ресурсов, которые могут быть применены при определенных обстоятельствах в ближайшей или отдаленной перспективе.

Взаимосвязь всех аспектов понятия управленческого кадрового потенциала АПК дает нам основание рассматривать процесс его формирования как единство двух составляющих: во-первых, планируемый и регулируемый подбор будущих кадров управления всех уровней; во-вторых, профессиональное развитие уже действующих работников.

Подбор кадров приобретает сегодня первостепенное значение. Не следует рассматривать подбор как просто нахождение подходящего человека для выполнения конкретной работы. Необходимо учитывать профессиональную компетентность кандидата, его опыт, личные качества, которые позволят ему успешно вписаться в корпоративную культуру организации.

Селекция и рекрутирование - два направления, ориентированные на отбор управленческих кадров. При этом используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:

уровень знаний и опыт работы (наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности, знание основ управления производством, стаж работы);

отношение к труду (чувство личной ответственности за порученное дело, трудолюбие, личная дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими);

организаторские способности (умение организовать систему управления, умение организовать свой труд, владение передовыми методами руководства);

умение работать с документами и информацией (умение коротко и ясно формулировать цели, умение составлять деловые письма, четко формулировать поручения);

морально-этические черты характера (честность, добросовестность, принципиальность, уравновешенность, выдержанность и др.).

Процессы селекции и рекрутирования являются своеобразным решето́м, благодаря которому в системе управления АПК остаются высокопрофессиональные специалисты.

Формирование управленческого кадрового потенциала АПК в настоящее время становится невозможным без кадрового планирования. Кадровое планирование направлено как на удовлетворение запросов производства, так и на обеспечение интересов сотрудников и общества в целом. Планирование рациональной численности руководящего состава предприятий необходимо для того, чтобы снизить в агропромышленном комплексе установку на выпуск прежнего, уже устоявшегося объема специалистов, а также сократить отток высококвалифицированных кадров в другие отрасли народного хозяйства.

Своевременное планирование позволит избежать в дальнейшем финансовых и временных затрат на подготовку требуемого управленческого персонала. Кадровое планирование в агропромышленном комплексе реализуется посредством осуществления целого ряда взаимосвязанных мероприятий, объединенных для комплексной работы по формированию эффективного и высокомотивированного управленческого кадрового потенциала. Анализ проблем формирования управленческого кадрового потенциала АПК невозможен без рассмотрения профессиональной мотивации.

В настоящее время особое внимание необходимо уделять мотивации студентов к работе в аграрном секторе экономики и в органах управления агропромышленным комплексом. Одним из способов такой мотивации молодежи является осуществление их профессиональной ориентации.

В связи с быстрыми темпами развития экономики страны, и в частности сельскохозяйственного производства, специалисты и руководители предприятий АПК нуждаются в постоянном профессиональном развитии.

Профессиональное развитие - это процесс приобретения специалистом новых знаний, которые впоследствии он будет использовать в профессиональной деятельности. Важной составляющей профессионального развития современного управленца является непрерывное профессиональное образование. Оно включает в себя: подготовку, переподготовку¹, дополнительное профессиональное образование, являющееся в условиях рыночной экономики важным фактором повышения конкурентоспособности, а также повышение квалификации не только через сеть формальных образовательных учреждений, но и в процессе повседневной производственной деятельности.

АПК в настоящее время развивается достаточно быстрыми темпами, и учебные программы не всегда соответствуют современным требованиям обучения, учреждения образования не всегда успевают учесть новые вызовы, что негативно отражается на состоянии управленческих аграрных кадров.

Более половины работающих специалистов и руководителей АПК, имея длительный опыт работы, не всегда могут сориентироваться в новых условиях рыночной экономики и поэтому постоянно нуждаются в повышении уровня знаний, переподготовке или дополнительном профессиональном образовании.

Профессиональное развитие управленческих кадров – это многоэтапный и сложный процесс приобретения профессиональных знаний, умений и управленческих навыков, которые являются необходимым компонентом формирования профессионализма управленческих кадров. Таким образом, для прогрессивного развития современного агропромышленного комплекса необходима эффективно действующая система управления, укомплектованная высокопрофессиональными управленческими кадрами.

Для решения данной проблемы необходимо создание эффективно действующей программы формирования управленческого кадрового потенциала, а также организация единого профессионального подхода в подготовке управленческих кадров нового поколения, которые необходимы в связи с внедрением в сельскохозяйственное производство рыночных отношений и инновационных технологий.

УДК 658.1:001.895

М.И. Латушко, канд. воен. наук, доцент,

Е.Ю. Быкова,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ключевые слова: инновационное предпринимательство, развитие, микро- и малые предприятия.

Key words: innovative entrepreneurship, development, micro- and small enterprises.

Аннотация: в статье раскрыты состояние и направления развития инновационного предпринимательства в Республике Беларусь.

Abstract: in the article the state and directions of development of innovative entrepreneurship in the Republic of Belarus.

Стратегия инновационного развития Республики Беларусь, предусмотренная Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы, заключается в комбинировании